Ressources humaines et Développement social Canada

PROGRAMME DU TRAVAIL

Bulletin du travail

15 novembre 2006

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la **Politique et Information sur les milieux de travail,** Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

Le *Bulletin du travail* vous tiendra au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Politique et Information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

Page

- Règlements salariaux – **Septembre et 3e trimestre 2006** accompagnés d'analyses et tableaux des données salariales 2
- Négociations clés en cours et à venir 16
- Principaux arrêts de travail 19
- Pratiques innovatrices en milieu de travail – 3e trimestre 2006 19
- À paraître dans le prochain *Bulletin* 24
- Pour plus d'information 24
- Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom 25

Règlements salariaux

Règlements salariaux visant 500 employés ou plus
Septembre 2006

Les principales conventions collectives ratifiées en septembre 2006 ont donné lieu à un rajustement salarial moyen de 2,5 % par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,8 % enregistrée en août 2006 et celle de 2,6 % affichée en juillet 2006. Les données de septembre 2006 sont basées sur l'examen de 18 conventions visant 71 490 employés.

Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 31,1 mois et le rajustement salarial s'établissait à 1,1 % en moyenne, comparativement à 2,5 % au cours des ententes courantes, la durée des conventions étant de 52,1 mois en moyenne.

En septembre 2006, les rajustements salariaux se situent entre 0,5 % visant 1 010 employés de TELUS Communications au Québec (sphère de compétence fédérale), et 4,9 % accordés à 1 160 professeurs et auxiliaires d'enseignement à temps partiel de l'Université d'Ottawa.

En septembre 2006, le secteur privé enregistre des gains salariaux légèrement supérieurs à ceux du secteur public. En effet, 4 810 employés du secteur privé, visés par 5 conventions obtiennent des gains salariaux de 3,0 %; tandis que dans le secteur public, 66 680 employés visés par 13 conventions reçoivent des gains de 2,5 % en moyenne. Ce secteur comporte la majorité des employés visés (93,3 %) dont 40 000 proviennent de British Columbia Public School Employers' Association et 11 640 maîtres de poste de la Société canadienne des postes.

Si l'on observe les sphères de compétence, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse enregistrent le rajustement salarial le plus élevé au taux de 3,8 % en moyenne. Chacune des 2 provinces signent une seule convention, soit Construction Management Bureau (ouvriers) en Nouvelle-Écosse et Black Gold Regional School Board No. 18 en Alberta. Le Québec et la Colombie-Britannique affichent le plus faible rajustement au taux de 2,4 % en moyenne. La sphère de compétence fédérale enregistre des augmentations salariales de 2,5 % en moyenne.

Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de la construction enregistre la plus forte moyenne de rajustements au taux de 3,8 %. Le secteur de l'information et de la culture affiche la plus faible moyenne de rajustements au taux de 0,5 % à l'issue d'une seule convention ratifiée par TELUS Communications au Québec. Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui compte la plus forte concentration de conventions (50 %) et d'employés (70,5 %) enregistre des rajustements de 2,5 % en moyenne; dans le secteur de la fabrication, 1 200 employés visés par une seule convention reçoivent des rajustements de 2,6 %; dans le secteur des services publics, 5 200 employés visés par 4 conventions obtiennent des rajustements de 2,6 %; dans le secteur du transport (incluant Postes Canada), 12 910 employés visés par 2 conventions reçoivent des rajustements de 2,7 % en moyenne.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

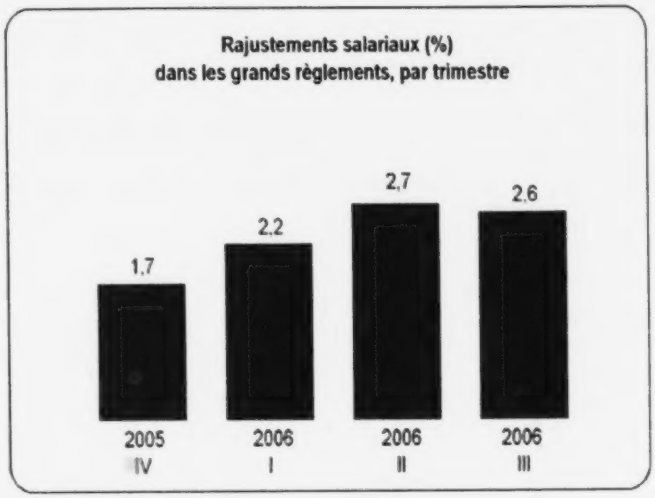
	2006		
	juillet	**août**	**septembre**
Secteurs			
Secteur public	2,8	2,8	2,5
Secteur privé	2,2	2,8	3,0
Toutes les industries/sphères de compétence			
Rajustements annuels moyens	2,6	2,8	2,5
Sans IVC	2,6	2,8	2,5
Avec IVC	2,3	3,1	2,5
Moyenne annuelle de 1ère année	2,5	1,4	2,5
Sans IVC	2,5	1,4	2,5
Avec IVC	3,1	2,1	2,3
Industries			
Services publics	-	-	2,6
Construction	3,5	3,5	3,8
Fabrication	2,2	3,1	2,6

	2006		
	juillet	**août**	**septembre**
Transport	1,6	1,7	2,7
Information et culture	-	-	0,5
Finance et services professionnels	-	2,5	-
Éducation, santé et services sociaux	2,7	2,7	2,5
Loisirs et hôtellerie	2,9	-	-
Administration publique	2,7	3,3	-
Sphères de compétence			
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,9
Nouvelle-Écosse	2,8	3,1	3,8
Nouveau-Brunswick	3,1	3,0	2,7
Québec	1,4	-	2,4
Ontario	2,9	2,8	3,2
Manitoba	-	-	2,6
Alberta	3,4	3,7	3,8
Colombie-Britannique	3,0	3,4	2,4
Sphère de compétence fédérale	2,4	1,7	2,5

Troisième trimestre 2006

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du troisième trimestre 2006 ont donné lieu à un rajustement moyen de 2,6 % par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,7 % enregistrée au cours du trimestre précédent. Les données du troisième trimestre 2006 sont basées sur l'examen de 69 conventions visant 215 570 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'établissait à 1,7 % en moyenne; il s'agit d'une moyenne inférieure à celle enregistrée au cours des ententes courantes. Au cours du troisième trimestre 2006, la durée des conventions est de 45,9 mois, comparativement à 33,2 mois au cours des ententes précédentes.



Au cours du troisième trimestre 2006, la plus longue moyenne de durée des conventions est due en partie à plusieurs conventions collectives de 5 ans ou plus telles celles de British Columbia Public School Employers Association, du secteur de la construction de la Colombie-Britannique, 6 conventions du secteur public du Nouveau-Brunswick, et 2 conventions du Québec (agents de police et chauffeurs d'ambulance).

Le secteur public enregistre des augmentations salariales supérieures à celles du secteur privé. La plus forte concentration d'employés (70,9 %) se trouve dans le secteur public où 152 830 employés visés par 34 conventions obtiennent des rajustements salariaux de 2,7 % en moyenne. Dans le secteur privé, 62 740 employés visés par 35 conventions reçoivent des rajustements de 2,5 % en moyenne.

Si l'on observe les sphères de compétence au cours du troisième trimestre 2006, l'Alberta affiche la plus forte moyenne de gains salariaux au taux de 3,5 % dans le cadre de 5 conventions visant 8 960 employés. La Nouvelle-Écosse enregistre la seconde augmentation en importance au taux de 3,3 % dans le cadre de 3 conventions visant 2 200 employés. Le Québec affiche le plus faible rajustement au taux de 1,7 % dans le cadre de 6 conventions visant 13 160 employés. La Colombie-Britannique qui compte la plus forte concentration d'employés visés (29,7 %) enregistre des rajustements de 2,8 % en moyenne. En Ontario, 50 830 employés visés par 15 conventions reçoivent des rajustements de 2,9 % en moyenne; et la sphère de compétence fédérale affiche des rajustements de 2,3 % en moyenne.

Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de la construction enregistre le rajustement le plus élevé au taux de 3,5 % dans le cadre de 14 conventions visant 23 810 employés. Le secteur de l'information et de la culture affiche le plus faible rajustement au taux de 0,5 % dans le cadre d'une seule convention signée par TELUS Communications. Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui comporte la plus forte concentration de conventions (27,5 %) et d'employés (45,6 %) enregistre des rajustements de 2,6 % en moyenne. Dans le secteur de la fabrication, 5 580 employés visés par 7 conventions obtiennent des rajustements de 2,4 % en moyenne.

De janvier à septembre 2006, les principales conventions collectives ont donné lieu à des rajustements salariaux de 2,6 % en moyenne.

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

	2005	2006		
	4e	1er	2e	3e
Secteurs				
Secteur public	1,6	2,2	2,8	2,7
Secteur privé	2,1	2,5	2,2	2,5
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	1,7	2,2	2,7	2,6
Sans IVC	1,6	2,2	2,8	2,6
Avec IVC	2,4	2,9	2,2	2,5
Moyenne annuelle de 1ère année	1,4	2,0	2,9	2,2
Sans IVC	1,3	2,0	2,9	2,2
Avec IVC	2,7	3,0	2,0	2,4
Industries				
Industries primaires	2,2	1,5	2,7	-
Services publics	3,1	2,6	1,7	2,6
Construction	-	-	3,7	3,5

	2005	2006		
	4e	1er	2e	3e
Fabrication	2,5	2,1	1,8	2,4
Commerce de gros et de détail	1,1	1,7	2,1	-
Transport	2,5	2,2	2,8	2,0
Information et culture	2,1	3,3	2,4	0,5
Finance et services professionnels	2,2	2,5	2,5	2,5
Éducation, santé et services sociaux	1,6	2,1	2,8	2,6
Loisirs et hôtellerie	1,9	2,7	3,1	2,9
Administration publique	1,6	2,7	3,0	2,8
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5	1,5	2,0	-
Île-du-Prince-Édouard	3,0	-	2,8	2,9
Nouvelle-Écosse	3,3	-	3,1	3,3
Nouveau-Brunswick	3,0	3,8	1,2	3,0
Québec	1,6	2,1	1,6	1,7
Ontario	2,8	2,7	2,9	2,9
Manitoba	2,9	2,4	3,1	2,6
Saskatchewan	2,1	2,1	-	-
Alberta	2,6	3,1	3,4	3,5
Colombie-Britannique	0,1	1,6	2,7	2,8
Territoires	2,7	-	3,1	-
Multiprovince	4,2	3,3	4,1	-
Sphère de compétence fédérale	2,2	2,3	2,6	2,3

Moyennes annuelles des rajustements salariaux selon l'année

	2003	2004	2005	2006
Secteurs				
Secteur public	2,9	1,4	2,2	2,6
Secteur privé	1,2	2,2	2,4	2,4
Toutes les industries/sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,5	1,8	2,3	2,6
Sans IVC	2,5	1,7	2,2	2,6
Avec IVC	2,6	3,1	2,5	2,5
Moyenne annuelle de 1ère année	2,5	1,1	2,1	2,4
Sans IVC	2,6	0,9	2,1	2,4
Avec IVC	2,2	3,2	2,8	2,4
Industries				
Industries primaires	2,8	3,0	2,1	2,5
Services publics	2,4	3,1	2,6	2,4
Construction	2,8	2,7	2,5	3,5
Fabrication	2,5	2,4	2,5	1,9
Commerce de gros et de détail	1,2	1,5	1,9	2,0
Transport	1,6	0,6	2,9	2,1
Information et culture	1,5	2,7	2,4	2,8
Finance et services professionnels	2,8	1,3	2,3	2,5
Éducation, santé et services sociaux	3,3	0,9	2,1	2,5
Loisirs et hôtellerie	2,6	2,7	1,9	2,9
Administration publique	2,3	2,4	2,4	2,9

	2003	2004	2005	2006
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	3,1	1,0	2,1	1,5
Île-du-Prince-Édouard	3,2	2,4	2,5	2,9
Nouvelle-Écosse	3,3	4,7	3,2	3,1
Nouveau-Brunswick	2,8	4,1	3,0	2,9
Québec	2,1	2,6	1,6	1,7
Ontario	3,3	3,0	2,7	2,8
Manitoba	2,9	2,6	2,9	2,6
Saskatchewan	3,0	1,0	1,9	2,1
Alberta	3,0	3,1	3,0	3,3
Colombie-Britannique	1,3	-1,6	0,5	2,5
Territoires	2,5	3,0	3,0	3,1
Multiprovince	1,1	2,7	4,1	3,5
Sphère de compétence fédérale	1,8	1,6	2,6	2,3

Note : *les données de 2006 reflètent les résultats enregistrés à ce jour.*

Rajustements salariaux en pourcentage dans les secteurs public et privé, données chronologiques depuis 1985

Année	Public	Privé	Tous
1985	3,8	3,3	3,7
1986	3,6	3,0	3,4
1987	4,1	3,8	4,0
1988	4,0	5,0	4,4
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6

Année	Public	Privé	Tous
1992	2,0	2,6	2,1
1993	0,6	0,8	0,7
1994	0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,5
1998	1,6	1,8	1,7
1999	2,0	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,2	1,8
2005	2,2	2,4	2,3
2006	2,6	2,4	2,6

***Note :** les données de 2006 reflètent les résultats enregistrés à ce jour.*

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).

Source : Politique et Information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.

Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

AUTRES TABLEAUX DÉTAILLÉS

Des tableaux plus détaillés indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour tous les secteurs – public et privé – , sphères de compétence et industries. Ces données sont disponibles aux tableaux plus détaillés (format PDF, 292 ko)

Les principales ententes conclues en septembre 2006

Industrie, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Services publics				
Manitoba Hydro à l'échelle de la province, Manitoba Association of Manitoba Hydro Staff and Supervisory Employees (Synd. ind. local) employés de bureau; surveillants	640	2,5	36,0	22 mar 2009
Manitoba Hydro à l'échelle de la province, Manitoba Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) employés des services et préposés à l'entretien	2 850	2,5	36,0	31 mai 2009
Manitoba Hydro à l'échelle de la province, Manitoba Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services techniques	1 180	2,5	36,0	22 mar 2009
Terasen Gas Inc. à l'échelle de la province, Colombie-Britannique Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) employés des services publics	530	2,9	60,0	31 mar 2011
4 conventions	**5 200**	**2,5**	**38,5**	

Industrie, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Construction				
Construction Management Bureau Limited région continentale, Nouvelle-Écosse Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC) ouvriers	800	3,8	36,0	30 avr 2009
1 convention	**800**	**3,8**	**36,0**	
Fabrication				
Prevost Car inc. Ste-Claire, Québec; Bellechasse, Québec; et Québec, Québec Synd. nat. de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres trav. et travailleuses du Canada (TCA CANADA) (CTC) employés d'usine et préposés à l'entretien	1 200	2,6*	36,0	30 jun 2009
1 convention	**1 200**	**2,6**	**36,0**	
Transport				
Chemin de fer Canadien Pacifique à l'échelle du réseau, Multiprovince Synd. intl. travailleurs unis: métallurgie, papier, foresterie, caoutchouc, fabrication, énergie, services et ind. connexes (FAT-COI/CTC) employés non-itinérants	1 270	3,3	36,0	31 dec 2009
Société canadienne des postes à l'échelle du Canada, Multiprovince Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (CTC) receveurs des postes; receveurs des postes adjoints	11 640	2,5*	48,0	31 déc 2009
2 conventions	**12 910**	**2,7**	**45,7**	

Industrie, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Information et culture				
TELUS Communications (Québec) Inc. à l'échelle de la province, Québec Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) gens de métier; téléphonistes; employés de bureau et techniciens	1 010	0,5	48,0	31 déc 2009
1 convention	**1 010**	**0,5**	**48,0**	
Éducation, santé et services sociaux				
B.C. Public School Employers' Association à l'échelle de la province, Colombie-Britannique Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	40 000	2,4	60,0	30 jun 2011
Black Gold Regional Division No. 18 Nisku, Alberta Alberta Teachers' Association (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	530	3,8	12,0	31 aoû 2007
Gouvernement du Nouveau-Brunswick à l'échelle de la province, Nouveau-Brunswick Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) gens de métier; employés des services généraux	2 630	2,7	60,0	31 mar 2010

Industrie, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Regional Health Authorities of Prince Edward Island à l'échelle de la province, Île-du-Prince-Édouard Prince Edward Island Nurses' Union (CTC) infirmières	790	2,9	36,0	31 mar 2008
River East Trancona School Division Winnipeg, Manitoba Manitoba Teachers' Society (Synd. ind. national) enseignants à l'élémentaire et au secondaire	1 220	3,0	12,0	30 jun 2007
Université de Montréal Montréal, Québec Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services techniques	2 000	2,3	48,0	30 nov 2010
Université de Toronto Toronto, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés des services et préposés à l'entretien; techniciens de laboratoire; employés d'entretien des bâtiments	640	3,0	24,0	30 jun 2008
Université d'Ottawa Ottawa, Ontario Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa (Synd. ind. local) professeurs	1 160	4,9	36,0	31 aoû 2007

Industrie, employeur, emplacement syndicat, unité de négociation	Nombre d'empls.	Rajust. ann. moy. en% *IVC	Durée (mois)	Date d'expiration
Upper Canada District School Board Brockville, Ontario Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de bureau; employés des services et préposés à l'entretien	1 400	1,8	36,0	31 août 2008
9 conventions	**50 370**	**2,5**	**55,8**	
Conventions avec IVC - 2 conventions	**12 840**	**2,5**	**46,9**	
Conventions sans IVC - 16 conventions	**58 650**	**2,5**	**53,2**	
Toutes les conventions - 18 conventions	**71 490**	**2,5**	**52,1**	

Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 50 ko).

Source : Politique et Information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail.

Pour plus d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	13 040	ARB/CO/ N/PR	mai 02-sep 05
Énergie atomique du Canada (Ont. et Qc)	Divers syndicats	1 160	N	mar/jun 06
Conseil national de recherches Canada	Divers syndicats	1 000	N	déc 04/avr 05
Secteur privé				
Air Canada (réexamens des salaires)	Divers syndicats	8 460	MED	jun/jul 06
Chemins de fer nationaux du Canada	Divers syndicats	7 100	N	déc 06
Eastern Canada Car Carriers	Teamsters	1 340	N	oct 06
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson	Divers syndicats	1 090	ARB	déc 05
Saskatchewan Wheat Pool	Syndicat des services du grain	750	N	jan 06

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Association des hôpitaux de l'Ontario	ALLO	45 000	ARB	mar 06
Gouvernement du Manitoba	SEFPEGM	12 100	N	mar 06
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPEGS	10 000	N	sep 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/ TCA CANADA	5 800	PR/CO	mar 06
Ville de Vancouver	SCFP	5 270	N	déc 06
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières	5 000	PR	jun 05
Health Authorities of Manitoba	Manitoba Association of Health Care Professionals	3 300	N	mar 06
Health Authorities of Prince Edward Island	Divers syndicats	2 340	N/CO	mar 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	1 640	N	fév 06
SaskPower	FIOE	1 340	N	déc 06
Secteur privé				
Les Supermarchés A & P (Ont.)	TUAC	13 000	CO	sep 06
Real Canadian Superstores (Alb.)	TUAC	8 150	N	aoû 06
Fishery Products Intl. Ltd. (T.-N.-L.)	TCA CANADA	2 500	CO	mar 05

Employeur	Syndicat	Employés	Statut *	Mois d'expiration
Construction Management Bureau Limited (N.-É.)	Divers syndicats	1 600	N	avr 06
Saint John Construction Association	UIJAN/FUCMA	1 400	CO	jun 06

* ARB Arbitrage
AT Arrêt de travail
CO Conciliation
MED Médiation
MPAT Médiation après un arrêt du travail
N Négociation
NPA Négociation postérieure à arbitrage
NPAT Négociation après un arrêt de travail
NPC Négociation postérieure à la conciliation
NPM Négociation postérieure à la médiation
PR Projet de règlement

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Industrie de la construction au Québec	Divers syndicats	79 910	avr 07
Ville de Montréal	Divers syndicats	17 800	déc 06
Capital District Health Authority	SFPNE	7 900	oct 06
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters/TUT	6 470	déc 06
Société de transport de Montréal	Divers syndicats	6 250	jan 07
Ville de Québec	Divers syndicats	4 020	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	Infirmières	4 000	oct 06
Hôpital d'Ottawa	SCFP	3 000	sep 06
Gouvernement du Yukon	AFPC	2 800	déc 06
Via Rail Canada	TCA CANADA	2 680	déc 06
Gouvernement du Nunavut	AFPC	1 750	sep 06

Principaux arrêts de travail

Principaux arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus du **20 octobre au 9 novembre 2006.**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat, employés	Litige(s)	Début	Fin
Goodyear Canada, à l'échelle de la province, Ontario Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes 500 employés de production	Non disponible	5 oct 2006	

Pratiques innovatrices en milieu de travail – 3e trimestre 2006

Bruce Aldridge
Politique et Information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 159 conventions collectives examinées au cours du troisième trimestre 2006. Cinquante-deux d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours de ce trimestre, 60 conventions avaient une durée de 36 mois (représentant 38 % des 159 conventions examinées); 38 ententes avaient une durée de 48 mois alors que 13 autres une durée de 24 mois. Parmi les conventions ratifiées, 8 avaient une durée de 12 mois. Au cours de cette même période, 30 conventions de 60 mois et 7 de 72 mois ont aussi été conclues. De plus, 3 conventions étaient d'une durée supérieure à 72 mois : Toronto Community Housing Corporation et le Syndicat canadien de la fonction publique (84 mois); le gouvernement du Québec et la Police provinciale du Québec (93 mois) et le gouvernement du Canada et le Syndicat des agents correctionnels du Canada (96 mois).

Rémunération

TELUS Communications (Québec) Inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique se sont dotés d'un régime de **participation aux**

bénéfices. À compter du 1er janvier 2007, ce régime permettra de gagner un revenu annuel additionnel d'un maximum de 3,0 % du salaire de base pour 2007; 4,0 % pour 2008 et 5,0 % pour 2009. Les paiements sont basés sur les besoins opérationnels et les stratégies de l'entreprise de l'année précédente, et les montants générés ouvrent droit à la pension. Aussi au Québec, Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique se sont dotés d'un régime de **participation aux bénéfices** selon lequel un montant forfaitaire maximum de 4,5 % du salaire annuel de base, pour les années 2007, 2008 et 2009, sera versé aux employés, en fonction de l'atteinte des objectifs établis pour chacune des divisions de la compagnie.

Un régime de **participation aux bénéfices** a aussi été établi entre Stelco Inc., Hamilton, Ontario, et les Métallurgistes unis, régime qui remplace le Régime de participation aux revenus qui était fondé sur le rendement financier. Le nouveau régime se fonde sur les gains réalisés à Hamilton avant les impôts, dépréciations et amortissement. Les parties conviennent que 80 % des sommes générées seront divisés entre les travailleurs actifs et que le 20 % restant seront accordés aux retraités à la discrétion du syndicat. Les parties ont aussi adopté un régime de **prime de productivité** basé sur la productivité du département et versé selon les périodes de paie.

British Columbia Public School Employers' Association, à l'échelle de la province, et British Columbia Teachers' Federation ont introduit 2 nouvelles primes. La première, une **prime de rendement pour signature anticipée** donne lieu à un paiement forfaitaire maximal de 3 700 $ pour chaque enseignant équivalent temps plein, calculé au prorata pour les employés à temps partiel. Les congés suivants ne seront pas déduits dans le calcul : tous les congés payés, y compris les congés de maternité ou de paternité et les journées approuvées par le Workers Compensation Board et en vertu du régime d'indemnité des salaires, prises entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2006. La seconde prime, offerte à l'échelle de la fonction publique, est un **dividende budgétaire.** Cette prime sera payable aux unités de négociation si les états financiers vérifiés de la province pour l'exercice 2009-2010 affichent un surplus dépassant 150 millions de dollars. Le surplus sera distribué à l'échelle du secteur public jusqu'à concurrence de 300 millions de dollars.

Un **régime de rémunération au mérite** a été établi entre Énergie Atomique du Canada Limitée, Mississauga, Ontario, et Montréal, Québec, et la Société des ingénieurs professionnels et associés. À compter du 16 mai 2006, des rajustements de 2,0 % seront versés en fonction de la répartition et des salaires des membres de l'unité de négociation. Les rajustements des 1er janvier 2007 et 2008 seront également de 2,0 % mais augmenteront à 2,25 % les 1er janvier 2009 et 2010.

Vancouver Community College, Vancouver, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont effectué des **rajustements en fonction du marché.** L'employeur accordera une somme égale à 0,1 % des salaires annuels à chaque année de la convention collective. La rémunération des postes de soutien identifiés sera attribuée s'il existe un problème manifeste de recrutement et/ou de maintien en poste, lié de façon objective à des critères précis établis par le Public Sector Employers' Council.

Une disposition sur le **dépôt direct** a été adoptée par l'Université de la Colombie-Britannique, Vancouver,

Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À compter du 1er avril 2007, les employés doivent faire verser leur salaire directement dans leur compte bancaire. Les économies découlant de cette disposition, en l'occurrence 25 000 $, seront réaffectés, à chaque année, au **financement des prestations de maternité et de paternité.**

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été adopté par l'Université de Calgary, Calgary, Alberta, et Alberta Union of Provincial Employees. À compter du 1er juillet 2006, un compte individuel de prestations de santé de 400 $ sera établi pour chaque employé à temps plein, et de 240 $ pour les employés permanents à temps partiel. La partie non utilisée du compte pourra être reportée à l'année suivante, jusqu'à concurrence d'une accumulation de crédits de 2 années.

La Société de transport de l'Outaouais, Gatineau, Québec, et le Syndicat uni du transport ont négocié un **régime flexible d'assurance-santé.** À compter du 1er novembre 2006, l'employé aura la possibilité d'adhérer au régime, et les primes de base correspondantes seront assumées à 92 % par l'employeur, et à 8 % par l'employé. Cependant, les primes du régime optionnel seront assumées à 100 % par l'employé. Si l'employé décide de maintenir son adhésion au régime d'assurance collective actuel, la prime est assumée à 80 % par l'employeur et à 20 % par l'employé.

Un **programme d'intervention immédiate** a été adopté par Health Employers' Association of British Columbia, à l'échelle de la province, et British Columbia Nurses' Union, Health Sciences Association of British Columbia et Union of Psychiatric Nurses. Ce programme servira à créer un service proactif et personnalisé pour les employés malades et blessés et permettra le retour au travail de façon sécuritaire et en temps utile. Le programme entrera en vigueur le 5 décembre 2006 suite à des pourparlers aux niveaux provincial et local quant à sa mise en œuvre, à l'évaluation de la gestion des cas et à son intégration aux autres régimes. Si une entente ne peut être conclue avant cette date, la question sera référée à la médiation/arbitrage pour résolution.

Conditions de travail

Terasen Gas Inc., anciennement BC Gas, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont adopté un **nouveau modèle d'heures de travail.** Les employés à plein temps peuvent travailler 8 heures par jour et 40 heures par semaine tout en se faisant payer pour 7 ½ heures par jour et 37 ½ heures par semaine; la demi-heure par jour sera déposée dans une nouvelle banque de congé. Ainsi, les employés accumuleront 19 jours de congés payés par année. Ces congés peuvent être pris pour éviter les mises à pied, à titre de congés payés, à la discrétion de l'employé, ou en rémunération, en fonction des besoins opérationnels de l'entreprise. Le nombre maximal de congés pris à la discrétion de l'employeur ne peut dépasser 14 jours par année. À compter du 1er janvier 2007, chaque employé ayant opté pour le nouveau modèle aura droit annuellement à 10 jours de congé additionnels. Ces jours additionnels pourront être pris en temps, convertis en compte de gestion des dépenses santé non imposable, versées à un RÉER non imposable ou versés en rémunération imposable. Les employés qui n'optent pas pour le nouveau modèle

n'ont pas droit aux jours de congé additionnels mais peuvent utiliser un maximum de 10 jours de leurs congés accumulés aux mêmes conditions.

Une **fusion graduelle des métiers** a été entamée par Abitibi-Consolidated inc., Alma, Québec, et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'Alma inc. Afin d'atteindre une utilisation optimale de la main-d'œuvre des métiers mécaniques et de permettre aux employés d'entretien mécanique d'obtenir le même salaire que dans les autres usines, les parties ont convenu de fusionner graduellement les métiers. Elles définiront les modalités applicables et élaboreront, dès que possible, un plan de mise en œuvre afin de maximiser l'utilisation des compétences des employés. À ce moment, les employés de métier mécanique recevront 0,40 ¢ de plus par heure. Une fois la mise en œuvre complétée à la satisfaction des deux parties, ces employés recevront encore 0,40 ¢ de plus par heure.

Domtar inc., Windsor, Québec et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt ont aussi adopté la **flexibilité des métiers.** Afin de maximiser la flexibilité fonctionnelle de l'entreprise, les métiers mécanique, électrique et du bâtiment ont été regroupés afin de permettre à un employé de travailler avec un autre métier dans un même groupe, même si le sien n'est pas requis. Un comité sera établi afin d'évaluer les difficultés du travail et de suggérer et d'apporter des solutions.

Une nouvelle disposition sur **l'horaire des quarts de travail** a été introduite par Vancouver Terminal Elevators' Association, Vancouver, Colombie-Britannique, et Grain Workers' Union. Lorsqu'un employé passe d'un horaire continu à un horaire interrompu ou vice versa, il aura droit au taux double pour les 2 premiers jours du nouvel horaire si le changement a été adopté à la demande de l'employeur, ou si l'employé a réussi à obtenir une affectation exigeant un changement de son quart actuel.

La Société de transport de l'Outaouais, Gatineau, Québec, et le Syndicat uni du transport ont négocié un **retrait préventif** pour les employées enceintes. Lorsque le travail présente un danger pour l'employée ou pour l'enfant à naître, l'employeur fera son possible afin de la réaffecter à des tâches qui ne comportent pas de danger. S'il la réaffectation est impossible, elle aura droit à un congé préventif et recevra une indemnité de 75 % de son salaire normal jusqu'à la 5^{e} semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Un **bassin de candidats « d'apprentis-techniciens »** a été créé par TELUS Communications (Québec) inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Ce bassin sera composé d'employés actuels et, pour acquérir une formation complète, le candidat intéressé doit occuper un poste de technicien pour une période minimale de 12 mois.

Durham District School Board, Whitby et les environs, Ontario, et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario ont adopté une disposition de **congé pour maladie contagieuse** pour les suppléants. Un employé qui n'est pas malade mais qui, par ordre du médecin, est interdit d'entrer dans une école ou une salle de classe spécifiques pour cause de contagion évidente ou soupçonnée, sera réaffecté ou, si aucune réaffectation appropriée n'est disponible, sera rémunéré pour le jour ou la demi journée de l'affectation originale.

La Banque canadienne impériale de commerce - Centre Visa de Toronto, Ontario, et les Métallurgistes unis

d'Amérique ont instauré un congé payé de 7,5 heures pour **jour de deuil** pour un employé désigné par le syndicat afin d'assister, le 28 avril, à la commémoration des travailleurs tués ou blessés au travail.

Fonds

Alcan Inc., Jonquière et autres centres du Québec, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont créé un **fond de formation.** À compter du 15 octobre 2006, l'employeur versera un montant égal à 1 ¢ par heure travaillée au Programme de formation en leadership du syndicat. Cette contribution a pour but d'améliorer les relations entre le syndicat et la direction ainsi que d'accroître l'efficacité administrative de la convention collective. Abitibi-Consolidated inc., Alma, Québec, et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'Alma inc. disposent aussi d'un fond de formation où seront versés 20 % des sommes générées par le régime de participation aux bénéfices. Si les sommes versées pour 2006 et 2007 ne sont pas complètement utilisées, la contribution sera réduite à 15 %.

Un **Fonds de développement des ressources humaines** a été établi par l'Université de l'Alberta, Edmonton, Alberta, et University of Alberta Non-Academic Staff Association. L'employeur fournira 40 000 $ par année afin de permettre aux employés de profiter d'occasions d'apprentissage menant à l'amélioration de leur rendement dans leurs postes actuels, ou d'acquérir des compétences futures, d'accéder à des occasions de perfectionnement lors de leur participation à un emploi de réadaptation, ou d'accéder à des cours sans crédit de l'Université de l'Alberta visant à améliorer le bien-être des employés.

Comités syndicaux-patronaux

Parmi les 159 conventions conclues au cours du troisième trimestre 2006, 53 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Tembec Spruce Falls Operations, Kapuskasing, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et le Syndicat des métallurgistes unis ont établi un comité mixte sur la **compétitivité.** Les parties élaboreront et mettront en œuvre, de façon continue, des changements opérationnels visant à améliorer la compétitivité de l'entreprise. Le processus comprendra un examen du rendement opérationnel et financier mensuel, et une consultation conjointe sur toutes les initiatives en place et à venir avant leur mise en œuvre.

Un comité de soutien en matière de **recrutement et de maintien en poste** a été établi par British Columbia Public School Employers' Association, à l'échelle de la province, et British Columbia Teachers' Federation. Ce comité étudiera les données démographiques et autres afin d'établir les critères de désignation d'autres districts scolaires, à l'intérieur d'un district, jugés admissibles à l'indemnité de recrutement et de maintien en poste. À compter du 1er juillet 2008, ce comité recevra une subvention de 3,5 millions de dollars par année à cet effet.

Hydro-Québec inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité de **formation et développement.** Ce comité étudiera le développement et le maintien des compétences professionnelles afin de cerner les problèmes liés à l'emploi, d'identifier les zones qui posent problème, trouver des

solutions et formuler des recommandations. De plus, le comité peut aussi traiter de la planification de la main-d'œuvre, de la sous-traitance et de tout problème d'évolution de carrière.

Les conventions collectives stipulent également d'autres comités chargés de questions telles la réorganisation, les prestations de santé et bien-être, la flexibilité opérationnelle, l'examen des salaires et des classifications, le rachat d'années d'ancienneté et la formation.

Les précédents articles portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/inmt/00index.shtml

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Liste des conventions collectives en cours
- Négociation clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Article : Au-delà de la collision : Relations de travail de haute intégrité – Étude de cas : Défense nationale/Forces canadiennes et l'Union des employés de la Défense nationale
- Etc.

Pour plus d'information

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Site Web au http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

LISTE DE DISTRIBUTION – Ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* vous fournira des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE